

# SYNTHÈSE RAPPORT PRÉLIMINAIRE

## Estimation des besoins d'enseignants et données du sondage

Recherche-action réalisée pour le Groupe régional d'acteurs pour la  
valorisation des enseignants (GRAVE)

Par **Geneviève Sirois**

en collaboration avec **Réal Bergeron** et **Aline Niyubahwe**

Professeurs, Unité d'enseignement et de recherche en sciences de  
l'éducation (UER), Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)

SEPTEMBRE 2020



Centre  
de services scolaire  
de Rouyn-Noranda  
Québec

Centre  
de services scolaire  
de l'Or-et-des-Bois  
Québec

Centre  
de services scolaire  
Harricana  
Québec

Centre  
de services scolaire  
du Lac-Abitibi  
Québec

Centre  
de services scolaire  
du Lac-Témiscamingue  
Québec

Centre  
de services scolaire  
de la Baie-James  
Québec

SEIAT CSQ  
Syndicat de l'enseignement  
de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (CSQ)

UQAT  
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC  
EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Cégep de  
l'Abitibi-Témiscamingue

Centre d'études  
collégiales  
à Chibougamau





# PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

Le présent rapport préliminaire fait état des prévisions réalisées quant aux besoins d'enseignants d'ici 2030 dans les centres de services scolaires (CSS) de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec, ainsi que des résultats du sondage mené auprès d'enseignants, de directions d'établissements, d'étudiants de l'enseignement supérieur.

## **Le Groupe régional d'acteurs pour la valorisation des enseignants**

Le GRAVE (Groupe régional d'acteurs pour la valorisation des enseignants) est une communauté stratégique créée officiellement le 5 février 2018 et réunissant la Table régionale des directeurs et directrices du service des ressources humaines (DRH) des centres de services scolaires (TRRH) de la région, le Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (SEUAT), du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue<sup>1</sup>, du Centre d'études collégiales de Chibougamau et de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT). Plus spécifiquement, le GRAVE rassemble ces membres : six directeurs des services des ressources humaines des CSS de la Baie-James, de l'Or-et-des-Bois, de Rouyn-Noranda, du Lac-Témiscamingue, d'Harricana et du Lac-Abitibi; douze membres (présidente, vice-présidente, secrétaire-trésorier, conseillers, directeurs de districts) du SEUAT; un représentant du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (CAT), un représentant du Centre d'études collégiales de Chibougamau et cinq représentants de l'UQAT (dont trois professeurs de l'Unité d'enseignement et de recherche [UER] en sciences de l'éducation et deux professionnelles du Service des communications et du recrutement).

---

<sup>1</sup> Dans ce document, le masculin est utilisé comme mot épicène afin de ne pas alourdir le texte.



## Les pénuries d'enseignants et de futurs enseignants au Québec

Le contexte actuel est marqué par une prise de conscience de plus en plus importante des difficultés vécues pour répondre aux besoins d'enseignants actuels, mais également des difficultés prévues dans les années à venir. En effet, plusieurs variables tendent à montrer que les besoins d'enseignants vont s'accroître dans les années à venir, et ce, dans une mesure probablement plus importante encore que celle qui a marqué la période 1996-2009.

Publié en 2019 par le Gouvernement du Québec, le document L'état d'équilibre du marché du travail : diagnostic pour 500 professions propose une analyse de l'état d'équilibre actuel (2018) et futur (2021) entre l'offre et la demande de main-d'œuvre par profession et pour chacune des régions du Québec. Selon les estimations réalisées, parmi toutes les régions du Québec, les enseignants du primaire et du préscolaire, ainsi que les enseignants du secondaire, seront en situation de déficit d'ici 2021 dans quatre régions, soit l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec et le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Cela signifie que, pour ces régions, « la main-d'œuvre disponible ne suffira pas à répondre aux besoins prévus des employeurs. La profession offrira donc d'excellentes perspectives d'emploi. Les acteurs

du marché du travail devront accentuer leurs efforts afin d'accroître le nombre de travailleurs et travailleuses, et ainsi favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et la main-d'œuvre disponible. » (Gouvernement du Québec, 2019, p. 8).

En Abitibi-Témiscamingue et au Nord-du-Québec, les partenaires impliqués dans le GRAVE font également état d'un manque criant de suppléants vécus dans tous les centres de services scolaires, des nombreux départs à la retraite d'enseignants et de directions d'établissements dans les cinq prochaines années, d'une diminution importante du nombre d'étudiants en formation des maîtres observée à l'UQAT, particulièrement au secondaire, du contexte de plein emploi et du marché du travail très concurrentiel marqués par l'industrie minière et forestière, du nombre élevé d'enseignants non légalement qualifiés en poste dans les écoles des six centres de services scolaires, des difficultés d'attraction d'enseignants qualifiés dans les écoles et les zones rurales et plus éloignées, ainsi que des difficultés générales pour attirer, recruter et retenir suffisamment d'enseignants pour répondre aux besoins des centres de services scolaires des deux régions.

## ***Une hausse des effectifs scolaires de 14 % est prévue d'ici 2030 pour l'ensemble du Québec.***

### Enquête par sondage

Les membres du GRAVE se sont mobilisés à toutes les étapes de la démarche ayant mené à la réalisation de ce sondage, en participant notamment à la construction, à la validation et à la diffusion du questionnaire en ligne, qui a été distribué d'octobre à décembre 2018 dans les deux régions administratives ciblées.

Nous avons choisi d'interroger les enseignants en poste et ceux ayant décroché de l'enseignement, des enseignants non-légalement qualifiés, des directions d'établissements, des futurs enseignants en formation. Les questions portaient sur leur formation initiale et continue, sur l'expérience d'insertion des enseignants dans la profession ainsi que sur leur trajectoire professionnelle.







# SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

## PROJECTION DES BESOINS D'ENSEIGNANTS

- La **demande d'enseignants du primaire** diminuera d'ici 2032, en raison de la diminution prévue des effectifs d'élèves du préscolaire/primaire; toutefois, ces prévisions ne tiennent pas compte des effectifs des nouvelles maternelles 4 ans, de l'arrivée probable des enfants immigrants due à la régionalisation de l'immigration ainsi que des changements dans les ratios d'élèves par classe et du nombre d'enseignants non-légalement qualifiés dans le système, ni des besoins d'enseignants à temps partiel et de suppléants.
- La **demande d'enseignants du secondaire** augmente rapidement d'ici 2024-2025 (11,8% d'augmentation entre 2018-2019 et 2024-2025, soit 57 nouveaux enseignants à recruter); par la suite, cette demande diminue progressivement. Toutefois, ces prévisions masquent les variations de la demande par champ d'enseignement ou encore liées aux changements dans les ratios d'élèves par classe, aux besoins d'enseignants à temps partiel et de suppléants ou au nombre d'enseignants non-légalement qualifiés.
- **Sur le plan régional, il s'avère essentiel d'augmenter le recrutement d'enseignants à temps plein du secondaire à très court terme. À moyen et long terme, il sera important de stabiliser le recrutement d'enseignants du préscolaire/primaire et du secondaire pour permettre de remplacer les enseignants qui partent à la retraite ou encore qui quittent la profession ou la région.**
- Les **prévisions de retraites**, quant à elles, entraîneront, à court terme, une demande accrue d'enseignants du primaire puisque 73 départs sont prévus d'ici 2023-2024; au secondaire, 32 retraites sont planifiées. Cela représente 7,9 % de tous les enseignants du préscolaire/primaire à temps plein en poste en 2017-2018 et 6,2 % des enseignants du secondaire. À noter que ces données sont toutefois incomplètes et ne permettent pas de faire des projections à long terme actuellement ni de prendre en compte les autres types de départs, telles que la mobilité vers d'autres centres de services éducatifs ou les départs de la profession.
- **À court terme (d'ici 2023-2024), pour combler à la fois les besoins liés aux départs à la retraite et à l'évolution des effectifs d'élèves du préscolaire/primaire, nous estimons que 60 nouveaux enseignants à temps plein du préscolaire/primaire et 75 enseignants à temps plein du secondaire devront être recrutés pour répondre à la demande liée aux variations d'effectifs d'élèves et aux départs à la retraite.** Cela représente une augmentation de 6,5 % du nombre d'enseignants du préscolaire/primaire à temps plein en poste par rapport à 2017-2018 et de 14,5 % du nombre d'enseignants du secondaire.

**1 687 personnes ont répondu au sondage, dont 805 membres du personnel de l'éducation.**





## TOLÉRANCES D'ENGAGEMENT

- Tous les centres de services scolaires embauchent des enseignants non légalement qualifiés.
- En 2019-2020, 83 tolérances d'engagement ont été délivrées, ce qui correspond au nombre le plus élevé sur la période.
- Nous n'avons pas de données fines sur les tolérances d'engagement. Il serait intéressant, par exemple, de pouvoir décliner ces données par niveau d'enseignement et par sexe.

## FORMATION INITIALE ET CONTINUE

- L'UQAT forme la majorité des enseignants et des directions d'établissements; toutefois, l'Université Laval et l'Université de Sherbrooke forment plusieurs enseignants intéressés à venir ou revenir dans la région. Des campagnes de recrutement pourraient cibler plus particulièrement ces deux universités.
- Actuellement, la proportion d'enseignants qui ne détiennent pas un baccalauréat en enseignement d'une université québécoise est très faible; les stratégies de diversification du recrutement pourraient notamment cibler des enseignants formés à l'étranger ou dans d'autres provinces.
- De nombreux enseignants sont intéressés à poursuivre une formation en gestion d'établissement, ce qui est positif pour la relève des directions d'établissements.
- Plus de la moitié des enseignants non-légalement qualifiés ayant participé au sondage envisagent de se former; les efforts en ce sens doivent être encouragés.



## STATUTS D'EMPLOI ET INSERTION DANS LA PROFESSION

- Nous n'avons pas, à ce jour, un portrait clair de la situation des enseignants à statut précaire dans la région, notamment ceux qui ne détiennent pas de brevet d'enseignement. Des données supplémentaires seront nécessaires pour adresser les défis particuliers auxquels ils font face, notamment en début de carrière.
- L'accès à des programmes d'insertion professionnelle reste très limité; il s'agit définitivement d'un axe sur lequel le GRAVE pourrait travailler afin de valoriser la profession et favoriser la rétention des enseignants.

## MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

- Les trajectoires professionnelles des enseignants et les directions d'établissements montrent une bonne stabilité, tant au niveau de la mobilité interne (à l'intérieur d'un centre de services scolaire) et externe (d'un centre de services scolaires à un autre).
- Les enseignants tendent à être stables dans les écoles dans lesquelles ils sont en poste, malgré le fait qu'ils aient enseigné dans plusieurs écoles depuis leur entrée dans la profession. Cela met en évidence la grande instabilité qui marque l'entrée dans la carrière.
- La région réussit à attirer des enseignants d'autres régions du Québec et du Canada; près d'un enseignant sur cinq est venu d'une autre région ou d'une autre province pour venir (ou revenir) enseigner en Abitibi-Témiscamingue et au Nord-du-Québec.
- Le nombre d'enseignants envisageant d'occuper un poste de direction dans les futures années est très limité.

## SATISFACTION AU TRAVAIL

- Les enseignants sont globalement satisfaits de leur travail.
- Certains aspects des conditions de travail sont particulièrement satisfaisants pour les enseignants, soit la sécurité d'emploi, la durée et la journée de travail, le défi intellectuel du travail, l'autonomie dans le travail. Au contraire, plus de 70 % des enseignants sont insatisfaits (assez ou totalement insatisfaits) de la charge de travail, des possibilités de promotions et de la reconnaissance sociale.
- Sur le plan du travail en lui-même, les enseignants apprécient particulièrement la préparation d'activités pédagogiques, la présentation de la matière à leurs élèves et la relation avec eux, la discipline en classe, la récupération avec les élèves, la supervision de stagiaires et/ou d'enseignants et la relation avec les parents. Parallèlement, plusieurs enseignants sont insatisfaits des tâches associées à l'évaluation et à la surveillance des élèves en dehors de la classe.
- Les enseignants sont généralement satisfaits de la manière dont la direction accomplit ses tâches, mais également des relations entre les membres du personnel et la direction. L'implication des parents dans l'école est quant à elle jugée insatisfaisante par plusieurs enseignants.
- Le climat et le fonctionnement de l'école, ainsi que les relations au sein de l'école, tendent à être satisfaisantes.
- Ces éléments de satisfaction professionnelle pourraient être mis de l'avant dans les stratégies visant à valoriser la profession et à attirer les futurs enseignants.





## ATTRACTION ET RÉTENTION DANS LA PROFESSION

- Pour une importante majorité d'enseignants et de futurs enseignants, la profession enseignante est leur premier choix de carrière et ils sont satisfaits de leur choix.
- Il existe un bassin important d'étudiants qui ont déjà pensé devenir enseignants (76,3 % des étudiants de l'UQAT et 68,4 % des étudiants du CAT interrogés); environ 50 % des étudiants ont déjà pensé s'inscrire dans un programme de formation à l'enseignement. Nous pouvons en déduire que ces étudiants ont eu ou ont un intérêt pour la profession.
- Plus concrètement, 31,6 % des répondants étudiants au CAT envisagent d'entreprendre des études pour devenir enseignants et 28,9 % n'ont pas encore pris leur décision. Il y a donc, au CAT, un bassin potentiel de candidats à la formation des enseignants.
- Nos résultats montrent qu'il ne semble pas y avoir de différence significative quant à la perception de la profession enseignante chez ceux qui ont choisi l'enseignement et ceux qui ne l'ont pas choisi. Cette hypothèse est toutefois à valider sur le plan statistique.
- La perception de la capacité à enseigner est importante dans l'explication du choix de la profession des futurs enseignants. De plus, environ 75 % des étudiants qui ne font pas des études en enseignement croient avoir les compétences pour pouvoir enseigner, ce qui fait qu'ils constituent un bassin potentiel de candidats à la profession enseignante. Les efforts visant à attirer de nouveaux candidats vers l'enseignement pourraient mettre l'accent sur cette perception.
- L'idée d'améliorer l'équité sociale et de réaliser une contribution sociale ainsi que l'envie d'aider les jeunes et le fait d'aimer travailler avec des jeunes sont des dimensions importantes dans la décision de choisir la profession enseignante. 63,1 % des étudiants de l'UQAT et 50 % des étudiants du CAT sont assez ou totalement en accord pour affirmer qu'ils aiment travailler avec des jeunes. Les efforts visant à attirer de nouveaux candidats vers l'enseignement pourraient mettre l'accent sur cette valeur.
- Certains leviers pourraient avoir des impacts positifs pour attirer les étudiants vers les programmes de formation à l'enseignement, notamment des stages rémunérés en enseignement, une promesse d'embauche à la fin de la formation, un accès plus facile à des postes permanents, de meilleures perspectives d'avancement professionnel et un meilleur salaire.
- En formation des maîtres, la 1<sup>re</sup> année est celle où le plus grand nombre d'étudiants abandonnent leur formation. Cela correspond à la fin du premier stage dans les établissements scolaires et cela peut être mis en lien avec le fait que pour près de 80 % des étudiants, les stages leur ont permis de confirmer leur choix de carrière. Des efforts particuliers pourraient être faits pour soutenir les étudiants à ce moment de leur formation.
- Chez les enseignants qui envisagent de quitter leur centre de service scolaire ou la profession, la principale raison invoquée est un changement de carrière. Chez les directions d'établissements, toutefois, très peu envisagent de quitter leur poste pour un autre emploi, contrairement aux enseignants.
- Tant les enseignants que les directions s'entendent sur le fait que leur centre de service scolaire vit des difficultés associées à l'attraction et la rétention des enseignants.
- L'image de la profession, la reconnaissance du travail et le soutien à l'insertion professionnelle sont considérées comme des dimensions prioritaires autant par les enseignants que les directions d'établissements pour améliorer l'attraction et la rétention des enseignants.
- Les enseignants accordent beaucoup d'importance à la dimension du salaire et conditions d'emploi (deuxième position après la reconnaissance du travail), alors que, pour les directions d'établissements, la formation initiale des enseignants arrive en troisième position après l'image de la profession et la reconnaissance du travail.



## Information

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour nous faire part de vos idées, de vos impressions et de tout autre commentaire ou suggestion :

**[info@grave-atnq.ca](mailto:info@grave-atnq.ca)**

